

(職業家庭兩立課關係)

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日~]

[平成19年4月1日~]

行動計画の策定

- ・大企業(301人以上)
→義務
- ・中小企業(300人以下)
→努力義務

届出・実施

- ・各都道府県労働局
に届出
- ・目標達成に向けて
計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策
定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣による 認定

- ・一定の基準を満た
す企業を認定
- ・企業は商品等に認
定マークを使用可

行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日~平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
男性:年に〇人以上取得
女性:取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象
とする職場復帰のための講習会を年に
〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

平成18年12月末時点の届出状況

301人以上企業の99.7%

300人以下企業 4,437社

(18年9月 2,754社)

認定の申請予定ありの企業

3,540社(20.1%)

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。 など

子育てサポートしています



次世代認定マーク

「くるみん」

男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー（ポイント）

（「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」提言）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは？

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと。



男性も育児参加できる働き方をすすめるには、従業員全員のワーク・ライフ・バランスの推進が重要

男性も育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

企業にとっての必要性

従業員のニーズへの対応

仕事も家庭も大切にしたいという男性の声や共働きの増加に対応する必要

多様な人材の活用

女性の活躍で企業力を高めるために男女とも子育てできる働き方が必要

健康増進と生産性の向上

働きすぎによる従業員の健康状態の悪化、家庭への影響は企業にとって損失

CSR（企業の社会的責任）の向上

多様性の尊重やワーク・ライフ・バランスへの取組は企業の社会的評価を高める。

企業にとってのメリット

優秀な人材の確保・定着	従業員の意欲の向上、生産性の向上	仕事の内容や進め方の見直し、効率化
希望するライフスタイルを実現できる環境は、優秀な人材を惹きつける。	従業員の職場環境に対する満足感を高め、意欲と能力を引き出す。	業務配分の見直しや情報の共有化など、仕事の効率化のきっかけとなる。

男性も育児参加できる働き方を可能とする取組

- 企業理念・企業風土
仕事と生活のバランス実現を企業理念化
- トップの姿勢や取組
- 管理職や従業員の意識改革
- 人事制度面の工夫
休業等を利用した場合の評価・昇格における取扱いのルール化
- 労働時間管理面の工夫
ノー残業デー、一斉消灯等
- 要員管理や仕事の管理
代替要員の確保、仕事や情報の共有化
- 従業員への情報提供
制度を利用した事例の紹介等